

# Rt

aran

AGENZIA  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE  
DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

## Rapporto trimestrale aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti

Luglio 2004

1-2



***Rapporto trimestrale  
sulle retribuzioni  
dei pubblici dipendenti***

*anno 7 n. 1/2 – luglio 2004*

*Rapporto previsto dall'art. 46, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165,  
realizzato in base ad informazioni disponibili alla data del 15 luglio 2004*

---

***a cura  
del Servizio Studi Aran***

**Redazione**

*Sergio Gasparrini*

*Cesare Vignocchi*

*Giuseppe Cananzi*

**Collaboratori di redazione**

*Vincenzo Emiliano Martire*

*Adriana Piacente*

**Servizio Studi Aran**

*Via del Corso 476 - 00186 Roma*

*Tel. 06 32483298 - Fax 06 32652128*

*E-mail [ufficiodistatistica@aranagenzia.it](mailto:ufficiodistatistica@aranagenzia.it)*

*<http://www.aranagenzia.it>*

---

Tutti i fascicoli del Rapporto trimestrale Aran  
sono disponibili, in formato *Pdf*, nella sezione “pubblicazioni”  
del sito **[www.aranagenzia.it](http://www.aranagenzia.it)**  
(nella medesima sezione sono presenti, in formato *Xls*, le serie  
delle retribuzioni contrattuali esposte in appendice al Rapporto  
ed alcune statistiche on-line del pubblico impiego)

## Indice

1. <i>Retribuzioni contrattuali e di fatto alla chiusura del biennio 2002-03</i> .....	<i>pag. 3</i>
2. <i>Dirigenza pubblica contrattualizzata e non contrattualizzata: la stima Aran delle retribuzioni contrattuali 1998-2004</i> .....	<i>11</i>
3. <i>Formazione ed utilizzo dei Fondi per il salario accessorio del personale non dirigente della Sanità: l'esercizio 2002</i> .....	<i>17</i>
<i>Appendice</i> .....	<i>25</i>

---

## 1. Retribuzioni contrattuali e di fatto alla chiusura del biennio 2002-03

### Retribuzioni contrattuali ed inflazione: il medio periodo

Nel precedente numero di questa pubblicazione si sono volute illustrare una serie di difficoltà specifiche incontrate nei recenti rinnovi dei contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego, a fronte del dispositivo di politica dei redditi contenuto nell'accordo interconfederale del '93. Difficoltà originate, in larga misura, dagli scarti proporzionalmente rilevanti che si sono andati registrando fra l'inflazione programmata (*Tip*) e quella effettiva (*Tie*).

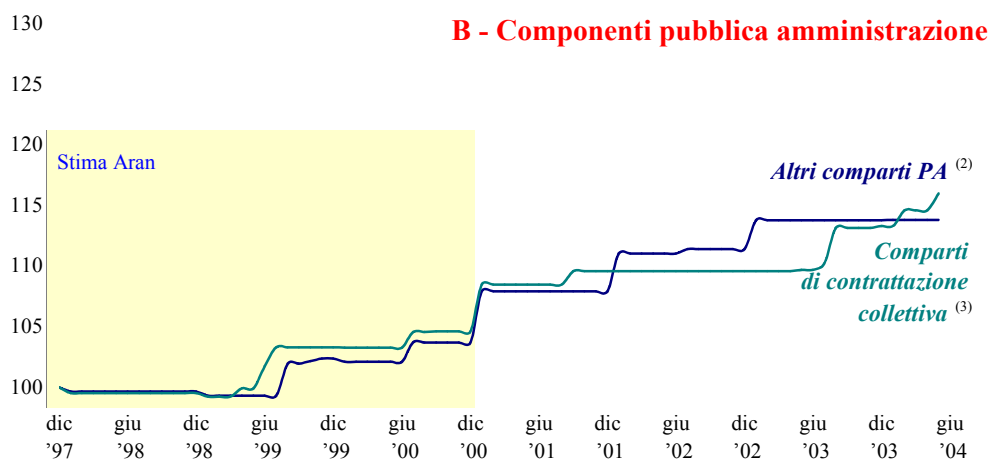
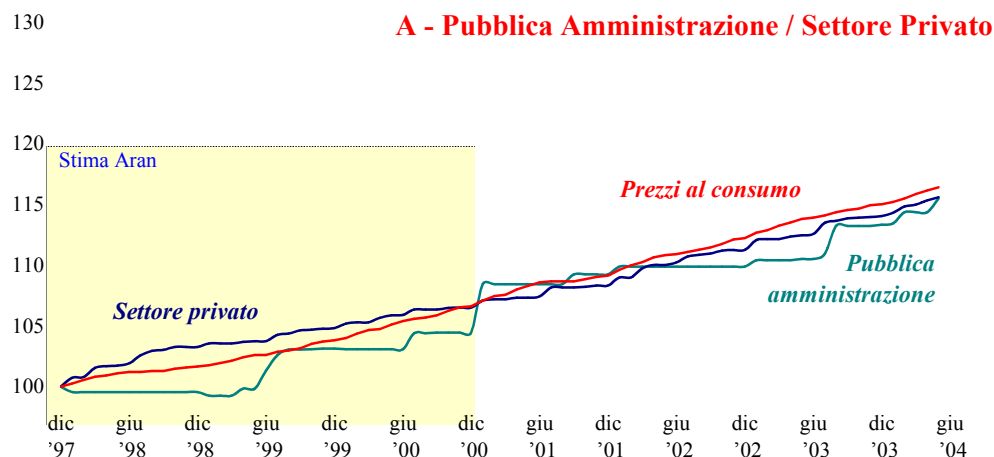
Nello specifico si è argomentato che la resistenza dell'inflazione effettiva ad avvicinarsi a quella programmata si inserisce nel processo negoziale alterandone *contenuti e tempi*. Il recupero del differenziale, da clausola di salvaguardia, tende a divenire un *contenuto* preponderante e ricorrente della contrattazione, spesso a fronte di una legge finanziaria pregressa che non contiene le risorse per garantire il corrispondente ristoro economico sul versante retributivo. Questa mancanza di risorse altera i *tempi* del processo negoziale ritardando la stipula dei CCNL che giungono in molti casi a biennio di competenza avanzato, quando spesso le statistiche ufficiali mostrano che l'inflazione programmata per quello stesso biennio ha scarsamente influenzato la crescita effettiva dei prezzi al consumo.

Lo snodo decisivo dell'accordo del '93 prevedeva di affidare alla predeterminazione dell'inflazione, cioè al *Tip*, il ruolo altrimenti giocato, nella costruzione delle piattaforme rivendicative, dalle attese dell'inflazione stessa. Questo scambio virtuoso prometteva una stessa dinamica dei salari reali ma in un contesto di rientro dell'inflazione. Le più recenti evoluzioni nell'ambito delle relazioni industriali mettono in evidenza come questo scambio risulti di minore appetibilità da parte delle OO.SS., anche perché le retribuzioni inseguono il recupero del differenziale tra valore programmato ed effettivo della crescita dei prezzi con un non trascurabile ritardo.

La *figura 1* riporta i principali elementi di evidenza empirica disponibili al riguardo. L'indice delle retribuzioni contrattuali elaborato dall'Istat in relazione al Pubblico impiego ed al Settore privato è posto a confronto con quello dell'andamento dei prezzi al consumo. La rappresentazione sotto forma di numeri indice piuttosto che di tassi di variazione è particolarmente adatta a cogliere gli sviluppi di medio periodo ed a porre in evidenza l'entità dei ritardi cui si accennava in precedenza.

**Figura 1**  
**Inflazione e retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione <sup>(1)</sup>**  
**e nel Settore Privato**

Base dicembre 1997 = 100. Dati aggiornati al comunicato stampa maggio 2004.



<sup>(1)</sup> Nuova serie Istat valutata, per omogeneità con il Settore privato, al netto delle figure dirigenziali.  
<sup>(2)</sup> Personale pubblico (escluse figure dirigenziali) per il quale gli incrementi retributivi sono determinati in sedi differenti dall'Aran.  
<sup>(3)</sup> Personale pubblico rappresentato dall'Aran quale parte datoriale.

Fonte: Elaborazioni e stime Aran su dati Istat.

Il grafico si presta a due diverse considerazioni. La prima è che nel medio periodo il meccanismo di regolazione salariale ha consentito alla retribuzione negoziata al primo livello, attraverso i CCNL, di recuperare integralmente il percorso compiuto dai prezzi. E ciò è vero in eguale misura, sia nel settore pubblico che in quello privato.

La seconda è che le retribuzioni del settore pubblico tendono a recuperare la crescita dei prezzi, nella maggior parte dei casi, attardandosi dietro ad essi. Da questo punto di vista, la tornata contrattuale 2002-03 è emblematica. Nello specifico dei comparti di contrattazione collettiva (il cui dettaglio è presentato nella seconda parte della *figura 1*) dal settembre 2001 sino al luglio del 2003 l'indice mostra un andamento del tutto piatto, cumulando così una notevole distanza dall'indice dei prezzi al consumo, il quale nel frattempo ha proseguito la sua corsa mese dopo mese.

Dal luglio 2003 si sono recepiti in successione il CCNL dei comparti Ministeri e Scuola (agosto '03), Enti pubblici non economici (dicembre '03), Regioni ed Autonomie locali (febbraio '04), SSN (maggio '04). A quest'ultima data, dopo il recepimento della stipula dei CCNL con maggiori addensamenti di personale, l'indice delle retribuzioni contrattuali si è riallineato ai prezzi al consumo.

Oltre a quanto sottolineato in precedenza, la *figura 1* offre la possibilità di fornire due ulteriori chiarimenti. Il primo è che lo specifico andamento dell'indice contrattuale del Pubblico impiego porta ancora una volta a dover sottolineare quanto sia scorretto enfatizzare l'ultimo tasso di crescita annuale, dimenticandosi che il suo valore elevato origina spesso dall'addensamento in un periodo abbastanza ristretto della stipula di diversi CCNL.

In secondo luogo va specificato, a migliore qualificazione di quanto detto prima, che i ritardi attengono alla corresponsione dei benefici contrattuali ma non alla loro decorrenza. Quasi tutti i CCNL del biennio 2002-03 prevedevano una decorrenza delle tranches nel gennaio dei due anni, comportando quindi una coerente corresponsione di arretrati. Gli effetti dei ritardi sono quindi avvertiti in termini di reddito disponibile corrente, poi compensato da tale corresponsione.

### **Retribuzioni contrattuali ed inflazione: il biennio 2002-03**

Dopo uno sguardo agli andamenti di medio periodo, sempre utile per posizionare i fatti recenti in uno scenario che ne aiuta la corretta valutazione, è necessario focalizzarsi sui risultati dell'ultimo biennio. A questo scopo è stata approntata la *tavola 1*, che nelle ultime due colonne riporta quantificazioni cumulate di periodo.

La prima fa riferimento ancora al medio periodo: dal dicembre 1997 al maggio 2004 la crescita retributiva indotta dai miglioramenti economici si pone al 15,6%, un valore del tutto analogo al 15% dei prezzi riportato nell'ultima riga. <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Il valore cumulato dell'indice delle retribuzioni è calcolato rapportando valori mensili (maggio 2004 su dicembre 1997) per potere includere anche il maggio 2004 quando il recepimento del CCNL del SSN consente una valutazione sufficientemente adeguata dell'effetto a regime della intera tornata 2002-03. Calcolando la crescita dei prezzi allo stesso modo il valore che si ottiene è pari al 16,5%. La tavola riporta invece tassi medi annui per offrire un confronto con il TIP, espresso appunto come media annua.

**Tavola 1**  
**La dinamica retributiva pro-capite del personale pubblico**

Variazioni % a regime, medie annue e cumulate.

<b>Tassi di variazione a regime</b>	<b>dic.02/ dic.01</b>	<b>dic.03/ dic.02</b>	<b>mag.04/ dic.97</b>	<b>mag.04/ dic.01</b>
<b>Retribuzioni contrattuali</b>				
Attività P.A., dirig.esclusi <sup>(1)</sup>	0,6	3,1	15,6	5,7
<i>di cui:</i> Personale contrattualizzato	0,0	3,4	16,0	5,9
Attività P.A., dirig.compresi <sup>(2)</sup>	0,6	2,8	16,6	5,2
<i>di cui:</i> Personale contrattualizzato	0,0	2,9	16,6	5,0
<b>Tassi medi annui e cumulati</b>				
	<b>02/01</b>	<b>03/02</b>	<b>03/97</b>	<b>03/01</b>
<b>Retribuzioni di fatto <sup>(3)</sup></b>				
Amm. pubbliche, totale	3,4	4,4	21,8	7,9
<b>Tassi di inflazione</b>				
Programmato <sup>(4)</sup>	1,7	1,4	9,7	3,1
Effettivo <sup>(5)</sup>	2,5	2,7	15,0	5,3

<sup>(1)</sup> Istat, Indici delle Retribuzioni contrattuali, serie diffusa.

<sup>(2)</sup> Istat, Indici delle Retribuzioni contrattuali, serie ricalcolata dall'Aran.

<sup>(3)</sup> Istat, Contabilità Nazionale, Conti istituzionali.

<sup>(4)</sup> Tassi indicati nei vari Dpef.

<sup>(5)</sup> Indice dei prezzi al consumo per l'intera collettività nazionale (NIC).

Concentrandosi sull'ultimo biennio (di nuovo includendo il maggio 2004) la quantificazione si ragguaglia al 5,7%. <sup>(2)</sup> Considerando il solo personale contrattualizzato (quello i cui CCNL sono stipulati dall'Aran) si ottiene praticamente lo stesso valore, coerente con il mandato negoziale ricevuto dall'Aran, il quale cifrava un impegno di risorse tale da garantire miglioramenti retributivi pari al 5,66%.

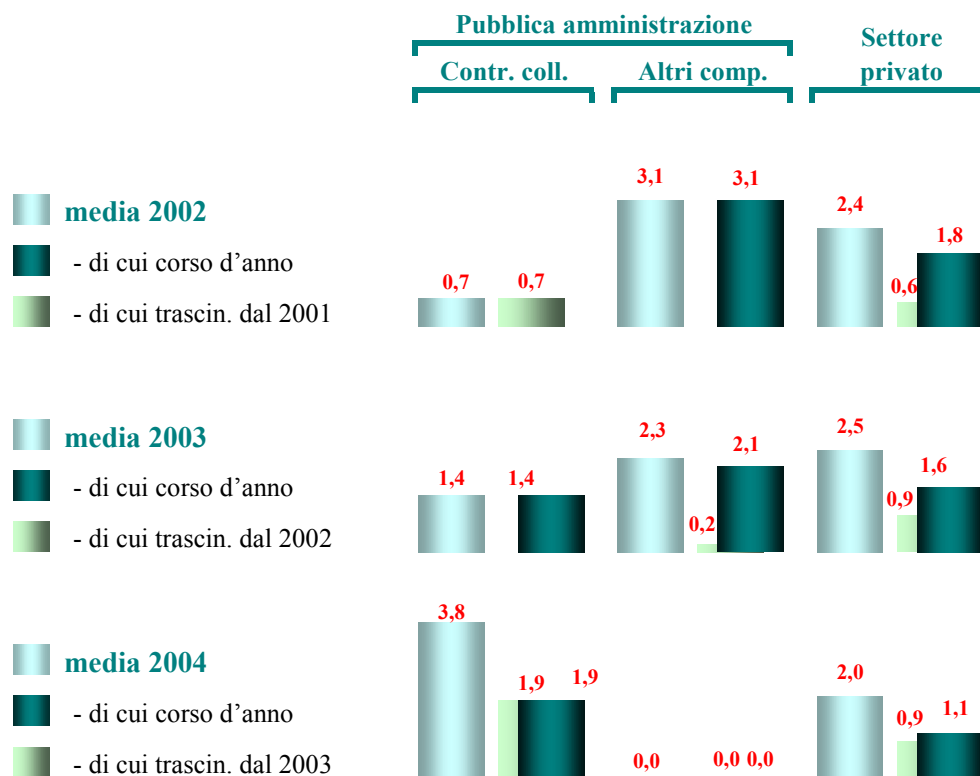
Nei rinnovi dei vari comparti la modulazione di questo impegno complessivo fra parti fisse ed accessorie ha naturalmente risentito degli specifici iter contrattuali. L'indice delle retribuzioni contrattuali elaborato dall'Istat offre in proposito una quantificazione media riferita, per costruzione dell'indice, alla parte fissa del salario. Ciò significa peraltro che tale parte si è potuta giovare non solo dei *Tip* definiti per il biennio 2002-03 (1,7% + 1,4%) e del recupero

<sup>(2)</sup> Una diversa scomposizione della dinamica media annua delle retribuzioni contrattuali pubbliche e private è riportata nella tavola 2, nella quale si conferma la diversa cadenzatura infra annuale dei rinnovi a fronte comunque di analoghi risultati nel medio periodo.



**Figura 2**  
**Retribuzioni contrattuali: trascinamento e corso d'anno nella Pubblica Amministrazione e nel Settore privato<sup>(\*)</sup>**

Anni 2001-2003. Aggiornamento comunicato stampa maggio 2004.



<sup>(\*)</sup> Stima Aran su dati Istat.

connesso al precedente scarto fra *Tip* e *Tie* (0,52%) ma anche delle risorse aggiuntive finalizzate, fra l'altro, al riconoscimento di guadagni retributivi reali.

Va poi segnalata una quarta componente che ha concorso alla suddetta dinamica retributiva, consistente nel riconoscimento anticipato dello scarto inflattivo in maturazione nel biennio 2003-04, pari ad un impegno di risorse dello 0,5%.

La *tavola 1* riporta, per completezza, anche gli Indici più ampi, che incorporano i rinnovi contrattuali stipulati per il personale dirigente.<sup>(3)</sup> Anche in questo caso il riferimento è duplice, per tutto il personale e limitatamente a quello contrattualizzato. La dinamica retributiva dell'ultimo biennio è in ambedue i casi significativamente più contenuta. Ciò è vero in particolare per il personale contrattualizzato, in ragione del fatto che a maggio 2004 non era ancora stato siglato alcun rinnovo per il personale dirigente.

<sup>(3)</sup> Per una più dettagliata illustrazione di questi Indici più ampi si veda la seconda Sezione di questo Rapporto.

### Retribuzioni di fatto

Vi è un aspetto della scorsa tornata contrattuale, ampiamente descritto nel precedente Rapporto, su cui va nuovamente richiamata l'attenzione. Tra la metà del 2003 e l'inizio del presente anno, quando nei diversi tavoli negoziali si giungeva alla sigla dei rinnovi contrattuali, a fronte di *Tip* fissati all'1,7% e all'1,4%, l'Istat misurava un'inflazione nell'intorno del 2,5%. Un dato peraltro avvertito come irrealistico da vasti strati della popolazione, la cui percezione ne poneva il valore su livelli pressoché doppi.

In questo clima di acuta conflittualità, la composizione delle istanze rivendicative con il mandato negoziale ricevuto è stata possibile facendo ricorso a tutti i margini di flessibilità coerenti con il dispositivo di politica dei redditi in relazione al primo livello di contrattazione, quello nazionale. Ciò ha consentito di rinnovare in tempi ragionevoli i CCNL del personale non dirigente, ma introduce ora una maggiore complessità in sede di rendicontazione economica, necessaria per avviare la prossima stagione, relativa al biennio 2004-05.

A questo insieme di elementi proveniente dalla contrattazione nazionale si aggiungono poi gli esiti del momento contrattuale decentrato il quale, nello spirito di garantire una maggiore discrezionalità gestionale alle Autonomie locali, ha senza dubbio registrato un'accresciuta importanza economica. In effetti, è questo livello contrattuale che deve farsi carico, in misura preminente, di rendere possibile anche ai pubblici dipendenti la fruizione dei guadagni di produttività del sistema economico. Allo stesso modo, è sempre il momento decentrato cui è demandata la regolazione delle riqualificazioni professionali e delle progressioni di carriera.

Tutto ciò porta a considerare un'altra misurazione della dinamica retributiva, costruita sulle retribuzioni di fatto, le quali appunto registrano il complesso degli atti negoziali, nonché delle autonome determinazioni amministrative, che producono benefici salariali.

Ma perché monitorare l'andamento delle retribuzioni di fatto?

A prima vista parrebbe improprio considerare congiuntamente gli effetti di atti così diversi: i CCNL, il riconoscimento decentrato della produttività, l'evoluzione della composizione professionale, la rideterminazione della retribuzione di posizione per le figure che ne hanno diritto. Per ricordare solo i principali atti negoziali.

La risposta è presto data. Come ricordato in precedenza uno dei temi che ha caratterizzato il clima recente delle relazioni industriali, non solo nel settore pubblico, è quello dell'andamento delle retribuzioni reali, depurandone cioè il valore monetario per l'incremento del costo della vita.

In questo senso, una prima evidenza già delineata è costituita dalla sostanziale tenuta, nel medio periodo, delle retribuzioni contrattuali a fronte della dinamica inflazionistica effettiva. Ricordando quanto già visto, nel periodo che va dal 1997 al 2003 i prezzi al consumo sono cresciuti di circa il 15% e le retribuzioni contrattuali non sono state da meno.

Nello stesso periodo le retribuzioni di fatto hanno registrato un andamento più favorevole, pari al circa il 22%. Ciò significa che in questi sei anni, in media, i dipendenti pubblici hanno usufruito di benefici economici reali pari a circa un punto percentuale l'anno. Questo andamento è confermato anche dalle risultanze specifiche dell'ultimo biennio 2002-03.

La fonte da cui si è desunto l'andamento delle retribuzioni di fatto è la Contabilità nazionale, nella versione rivolta ai Conti consolidati delle Pubbliche Amministrazioni. L'elevata tempestività con cui le risultanze vengono diffuse ne fanno uno strumento di estremo rilievo per l'impostazione ed il monitoraggio delle politiche salariali rivolte al Pubblico impiego. Questo vantaggio è, giocoforza pagato in termini di un non elevato dettaglio informativo e, principalmente, dal fatto che le poste tendono a registrare spesso non secondarie revisioni nei singoli anni.

Nella più recente diffusione (luglio 2004) ciò è avvenuto a carico del 2001 e del 2002: la dinamica retributiva del primo anno è stata rivista verso l'alto e quella del secondo in direzione opposta, in ogni caso con un effetto cumulato sostanzialmente nullo.

Anche dall'osservazione dell'esperienza passata, si può notare come le revisioni avvengano, spesso, solo "spostando" l'attribuzione degli incrementi retributivi da un anno all'altro. E ciò per rispettare il criterio metodologico di fondo, di elaborare poste di competenza.

Il fatto che gli spostamenti tendano a compensarsi nei vari anni testimonia della solidità della metodologia applicata, anche se nel breve periodo può determinarsi qualche effetto di sfasamento. Quanto appena detto ha un'altra importante conseguenza, e cioè che non è così immediato determinare quanta parte dell'attività contrattuale di competenza di una data annualità possa effettivamente essere recepita in sede di prima diffusione della Contabilità nazionale.

È il caso del 2003, per il quale non è da escludere che una parte dei rinnovi relativi al biennio 2002-03, ma siglati nel corso del 2004 (come quello del SSN) non sia stato compiutamente considerato, in fase di stima, a comporre la crescita retributiva illustrata nella *tavola 1*, pari al 4,4%. Certo è che spingendosi all'utilizzo di una fonte ancora più aggiornata, ma parimenti più soggetta a

revisioni, rappresentata dalla Contabilità trimestrale, si può rilevare come la dinamica media annua appena ricordata (4,4%) si innalza nel primo trimestre 2004 al 5%.<sup>(4)</sup>

Il peso da dare a questi favorevoli risultati retributivi reali nei rinnovi relativi al prossimo biennio, 2004-05, è questione su cui non esistono formule preconfezionate. Il dispositivo di politica dei redditi invita a tener conto, in sede negoziale, di tutti i benefici economici di cui hanno usufruito i lavoratori, ma non contiene alcuna indicazione applicativa più specifica.

Quale che sarà l'esito finale nell'impostazione della prossima tornata, ad ogni buon conto va rimarcato come la dinamica retributiva reale del Pubblico Impiego, in particolare nell'ultimo biennio, abbia registrato una evoluzione non propriamente penalizzante.

---

<sup>(4)</sup> Se la Tavola 1 si riferisce alla dinamica di fatto retributiva, la Contabilità trimestrale riporta stime della stessa dinamica, ma al lordo degli oneri riflessi (Redditi da lavoro dipendente). In assenza di mutamenti nella legislazione afferente tali oneri le due dinamiche procedono appaiate.

## 2. Dirigenza pubblica contrattualizzata e non contrattualizzata: la stima Aran delle retribuzioni contrattuali 1998-2004

La nuova serie in base dicembre 2000 delle retribuzioni contrattuali Istat, per omogeneità con il settore privato, ha escluso dal settore pubblico le figure dirigenziali.<sup>(1)</sup> Questa scelta ha determinato due conseguenze su cui pare utile soffermare l'attenzione:

- le retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica debbono ritrovare una modalità di diffusione che restituisca in modo sistematico gli effetti della contrattazione, o comunque di meccanismi generalizzati di incremento retributivo di livello nazionale, riferiti a circa 230 mila soggetti (quasi 130 mila dirigenti sanitari fra medici e non medici, 50 mila docenti universitari, 10 mila dirigenti delle Autonomie territoriali e 9 mila magistrati per citare gli aggregati più numerosi)
- non viene ad oggi diffuso l'indicatore riferito al *complesso* della Pubblica amministrazione, riferito cioè alla somma del personale sia dirigente che non dirigente, indicatore che ha supportato per molti anni le analisi degli addetti ai lavori, compreso il presente Rapporto, e che forse meglio si presta, nei limiti in cui ciò è possibile, ad una lettura combinata con le serie delle retribuzioni di fatto della Contabilità nazionale, che ricomprendono come noto tutto il personale pubblico.

Per questi motivi l'Aran, in collaborazione con l'Istat, ha realizzato l'esercizio che segue che propone, a partire dall'inizio della scorsa tornata contrattuale (cioè dal 1998 in poi), una stima delle retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica nonché del complesso del personale della Pubblica amministrazione, dirigente e non dirigente, realizzata a partire delle serie elementari e delle strutture di pesi comunicati dall'Istat.<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> Gli indicatori della dirigenza pubblica continuano ad essere commentati nel comunicato stampa mensile, ma non partecipano alla formazione dell'indicatore della Pubblica Amministrazione esposto nella tavola per settore e branca di attività economica e di conseguenza dell'indice generale riferito alla intera economia.

<sup>(2)</sup> Un particolare ringraziamento per tutti i chiarimenti offerti nel corso dell'analisi va alla sezione *retribuzioni contrattuali* del Servizio Statistiche congiunturali sull'occupazione e sui redditi Istat. La redazione del Trimestrale Aran resta ovviamente responsabile per ogni imprecisione realizzata nel corso delle elaborazioni. Alcune cautele sono necessarie per interpretare correttamente le evidenze presentate: come nel caso dei prezzi, il periodo di vigenza della "vecchia base" rimane legato ad uno specifico paniere, in parte innovato in sede di formulazione della nuova base (es. nel caso della dirigenza della Sanità, la vecchia base era analizzata per "ruoli" (Sanitario, Tecnico, Professionale, Amministrativo) e la nuova base per "area contrattuale" (Aree III e IV); inoltre, come già avvenuto con riferimento alle serie del personale pubblico non dirigente (cfr. Rapporto Trimestrale Aran dicembre 2003, pagg. 11-13), si è provveduto ad attribuire alle relative date di competenza tutti quegli incrementi che un "meccanico" raccordo fra nuove e vecchie serie avrebbe portato a trascurare (es. gli incrementi per il personale dirigente delle Forze Armate e dell'Ordine esposti nel comunicato marzo 2001 non sono considerati nelle nuove serie, in quanto di competenza precedente la nuova base, e trascurati altresì dalle vecchie serie, in quanto registrati oltre la sua vigenza).

Il risultato della ricostruzione operata è esposto nella *figura 1*, che segue, distintamente per i dirigenti il cui contratto è rinnovato in sede Aran e la restante dirigenza pubblica (magistrati, professori e ricercatori universitari, alti graduati delle Forze armate e dell'ordine).

La figura consente di apprezzare visivamente gli aumenti relativi registrati a partire dalle prime mosse della tornata contrattuale 1998-2001 ed aggiornati sino ai primi mesi del 2004. È immediato rilevare i due aspetti più evidenti:

- sia pure con ritmi differenti gli aumenti retributivi contrattuali delle due categorie di personale rappresentate convergono tra la fine 2001 e inizio 2002
- a partire dall'agosto 2003 si coglie una forbice a favore della dirigenza non contrattualizzata che continua a crescere mentre la dirigenza Aran resta praticamente ferma ai livelli di inizio 2001.

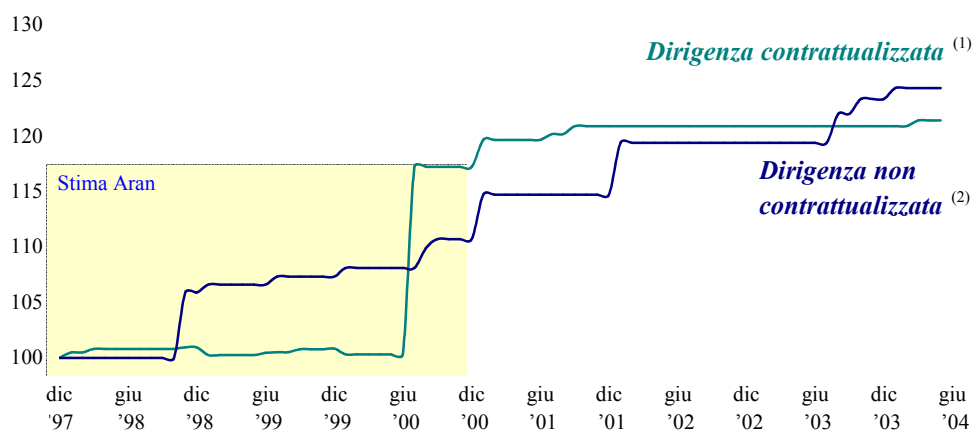
Per comprendere tali evidenze è necessario ripercorrere brevemente, sulla base della ricostruzione Aran, le evidenze monitorate dall'Istat negli ultimi sei anni.

### Dirigenza contrattualizzata

Questa dirigenza non presenta aumenti significativi fino al giugno 2000, data in cui furono, contemporaneamente, siglati i Ccnl 1998-99 e 2000-01 della Sanità: Area III (dirigenza sanitaria, tecnica, professionale ed amministrativa) ed Area IV (dirigenza medica e veterinaria).

**Figura 1**  
Retribuzioni contrattuali del personale pubblico con qualifica dirigenziale:  
un confronto tra dirigenza contrattualizzata e restante dirigenza

Base dicembre 1997 = 100. Dati aggiornati al comunicato stampa maggio 2004.



(1) Personale dirigente rappresentato dall'Aran quale parte datoriale (Aree I-II-III-IV-V).

(2) Restante personale pubblico con qualifica dirigenziale (professori e ricercatori universitari, magistrati, alti graduati delle forze armate e dell'ordine).

Fonte: Elaborazioni e stime Aran su dati Istat.

Nel luglio 2000 si disegna lo scalino più rilevante del grafico, che vede in una unica soluzione crescere le retribuzioni contrattuali medie di tutta la dirigenza pubblica contrattualizzata del 16,8%. Nel corso del 2001 si notano ulteriori tre gradini di modesta ampiezza (gennaio + 2,1%, luglio + 0,4% e settembre +0,6%). Infine nel marzo 2004 si nota un ultimo lieve aumento, pari al + 0,4%.<sup>(3)</sup>

Il primo incremento fu il risultato del combinarsi di diversi fattori, comunque connessi alla appena ricordata stipula dell'8 giugno 2000 di tutti i contratti della tornata 1998-01 della dirigenza del comparto sanità: in primo luogo ed in particolare il peso numerico del personale interessato a quei contratti (l'80% di tutta la dirigenza di riferimento Aran); in secondo luogo i significativi importi legati all'indennità di esclusività più volte commentati in questo Rapporto; infine il sommarsi a tali incrementi di quelli legati alla inflazione programmata di una pressoché intera stagione contrattuale, a loro volta coerenti con quelli del restante pubblico impiego.<sup>(4)</sup>

Il successivo incremento del gennaio 2001 è legato alle corrispondenti tranches previste dai Ccnl di secondo biennio della dirigenza dell'Area I (circa 7 mila dirigenti amministrativi fra statali, parastatali, universitari e del comparto della ricerca), dell'Area II (10 mila dirigenti delle Autonomie territoriali) e della neonata dirigenza scolastica, che nella base di calcolo Istat coinvolge ulteriori 10 mila unità di personale.<sup>(5)</sup>

Gli incrementi successivi, di modeste dimensioni, coinvolgono aspetti quantitativamente meno rilevanti (una equiparazione di indennità ed una coda contrattuale ancora a favore dell'area sanitaria, rispettivamente nel luglio 2001 e nel marzo 2004, ed una tranche contrattuale della dirigenza degli enti locali nel settembre del 2001).

In conclusione gli incrementi registrati dall'Istat e rielaborati dall'Aran nella figura appena commentata se da un lato esauriscono pienamente gli effetti della tornata contrattuale 1998-01, dall'altro non raccolgono, fino a maggio 2004, ancora alcuna traccia della tornata 2002-05, per la quale, tradizionalmente, la stipula avviene dopo quella dei contratti del personale non dirigente, ancora in corso.

<sup>(3)</sup> Cfr. variazioni congiunturali esposte in appendice al presente fascicolo.

<sup>(4)</sup> Nel luglio 2000 i dirigenti della sanità si videro riconoscere tutte le tranches del biennio 1998-99 oltre alla tranche, appunto, contrattualmente prevista con decorrenza in quel mese. Per maggiori approfondimenti su questo evento contrattuale è possibile fare riferimento al Rapporto Trimestrale Aran maggio 2001 (pagg. 25-26) ed anche al comunicato stampa Istat sulle retribuzioni contrattuali del luglio 2000, sezione *analisi dei contratti* (pagg. 4-5).

<sup>(5)</sup> Il limitato peso della dirigenza statale e di quella scolastica, piuttosto che differenze significative in termini di risorse aggiuntive volute dal legislatore nel quadro della riforma della dirigenza pubblica, spiega buona parte della differenza del gradino del gennaio 2001 rispetto a quello del luglio 2000.

### Dirigenza non contrattualizzata

La restante dirigenza pubblica vede i propri incrementi retributivi determinati direttamente in sede legislativa, distintamente per

- da un lato il personale della *Magistratura*, sulla base di un *Dpcm* a cadenza triennale; ogni tre anni viene valutata (da parte dell'Istat) la media dell'incremento retributivo del triennio appena concluso goduta dalle altre categorie del pubblico impiego;<sup>(6)</sup> poiché ogni *Dpcm* prefigura la percentuale annua di incremento da erogarsi a titolo di acconto per il biennio successivo (un terzo della crescita appena osservata), per l'anno di riferimento l'incremento riconosciuto è dato dal saldo fra la misura triennale osservata e gli acconti erogati nei due anni precedenti;<sup>(7)</sup>
- dall'altro i *Professori e ricercatori universitari* e gli *alti graduati delle Forze Armate e dell'Ordine*, interessati da un *Dpr* annuale che quantifica l'aumento retributivo dell'anno sulla base di quello registrato dal restante pubblico impiego contrattualizzato nell'anno immediatamente precedente.<sup>(8)</sup>

Entrambe le categorie godono, in definitiva, di un aggiornamento retributivo a carattere annuale. Il numero di gradini relativamente più elevato che si nota del grafico rispetto al caso della dirigenza Aran è dovuto all'alternarsi delle date di emanazione per ciascuna delle due tipologie appena ricordate: i gradini meno ampi riflettono gli aumenti della Magistratura, quelli più ampi la categoria, relativamente più numerosa, dei professori e degli alti graduati delle Forze Armate e dell'Ordine.<sup>(9)</sup>

In conclusione la dirigenza pubblica non contrattualizzata ha goduto di una crescita complessivamente simile a quella della dirigenza contrattualizzata per la tornata contrattuale 1998-01, crescita che è continuata regolarmente anche in seguito, dando luogo alla forbice osservata nella sezione destra della *figura 1*.

<sup>(6)</sup> Cfr. art. 24 c. 4 legge 448/1998.

<sup>(7)</sup> Con riferimento al periodo oggetto di indagine della presente nota, il DPCM settembre 2000 ha valutato nel + 10,72% la media di incremento 1997-99 del restante pubblico impiego e riconosciuto quindi tale importo quale incremento "triennale" sulle retribuzioni dei magistrati del 1997; poiché il decreto precedente aveva già determinato due rate di acconto nella misura del + 3,3% l'anno sia per il 1998 che per il 1999, nel 2000 le retribuzioni della magistratura si incrementarono del 3,6% circa. Lo stesso decreto fissava per il biennio successivo (2001 e 2002) due acconti annuali con incrementi fissati nel 3,2%. Con DPCM luglio 2003 è stato riconosciuto a questa categoria un incremento triennale 2000-02 del 12,3% e quindi erogata la parte di incremento che residuava dai due aumenti annuali appena citati (+ 5,5%). Lo stesso atto ha stabilito per il 2004 ed il 2005, a titolo di acconto, una percentuale di incremento del 3,6% per anno.

<sup>(8)</sup> Cfr. art. 24 c. 1-2 legge 448/1998. Per il periodo 1998-2004 gli atti di riferimento sono: 1998 + 6,51% (Dpr 5 ottobre 1998); 1999 + 0,86%, atteso che nel 1998 le retribuzioni contrattuali del restante pubblico impiego rimasero pressoché invariate (Dpr 30 aprile 1999); 2000 + 2,08% (Dpr 27 giugno 2000); 2001 + 2,6% (Dpr 28 maggio 2001); 2002 + 4,31% (Dpr 27 maggio 2002), 2003 + 2,75% (Dpcm 20 giugno 2003).

<sup>(9)</sup> Si rinvia alla specifica tavola riportata in allegato per la rappresentazione quantitativa dei dati riportati nella figura 1. L'unica eccezione a questo iter è il disposto di un Dpr del 2001 che ha dato luogo ad una indennità perequativa riferita ai soli alti graduati delle Forze Armate e dell'Ordine che incrementò le relative retribuzioni di circa il 9% con decorrenza gennaio 2000 (cfr. comunicato stampa Istat sulle retribuzioni contrattuali marzo 2001, pag. 5). Va evidenziato che tale incremento resta ignorato dalla nuova serie Istat in base dicembre 2000, quando con decorrenza antecedente (gennaio 2000), ed è stato quindi caricato a tale data nella ricostruzione operata dall'Aran.



### Le retribuzioni contrattuali del complesso della Pubblica amministrazione

Una volta ricostruite le serie delle retribuzioni contrattuali della dirigenza pubblica (contrattualizzata e non) è stato possibile ricostruire una stima delle retribuzioni contrattuali del *complesso* della Pubblica amministrazione al lordo del personale con qualifica dirigenziale, indicatore non più diffuso dall'Istat a partire dal gennaio 2001.<sup>(9)</sup> Questo indicatore, pur se non immediatamente confrontabile con le analoghe serie del settore privato (riferite unicamente a categorie di personale non dirigente) riveste comunque un interesse specifico per l'Aran in quanto consente un colpo d'occhio unitario sull'intero settore pubblico.

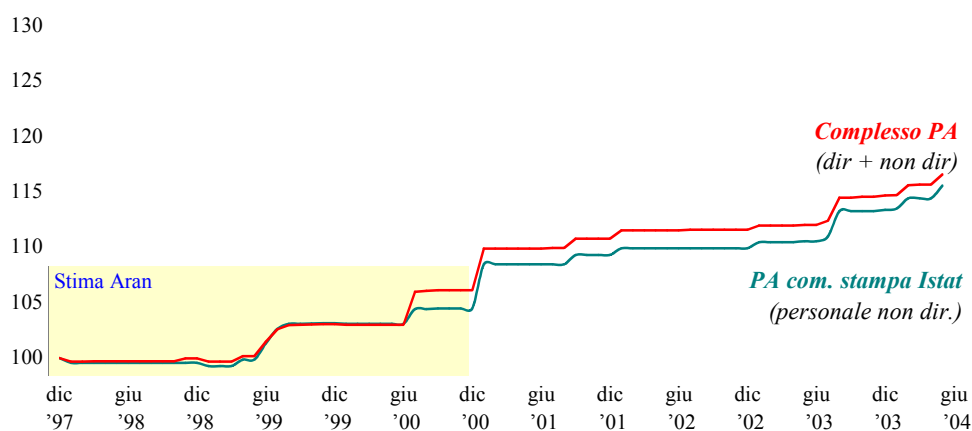
Il risultato delle elaborazioni è sintetizzato nella *figura 2*, la cui linea più alta rappresenta la serie al lordo della dirigenza pubblica e quella più bassa la serie della Pubblica amministrazione commentata nel comunicato stampa Istat.

La distanza tra queste due linee costituisce una rappresentazione delle risorse che nella scorsa tornata contrattuale il legislatore ha mediamente deciso di destinare alla riforma della dirigenza pubblica in aggiunta a quelle necessarie

<sup>(9)</sup> L'indice è elaborato come media delle serie della Pubblica amministrazione che partecipano al comunicato stampa Istat con le serie della dirigenza pubblica commentate nelle pagine precedenti.

**Figura 2**  
**Retribuzioni contrattuali: una stima Aran del complesso della Pubblica amministrazione (personale non dirigente + personale dirigente)**

Base dicembre 1997 = 100. Dati aggiornati al comunicato stampa maggio 2004.



Fonte: Elaborazioni e stime Aran su dati Istat.

per il rispetto dell'Accordo sul costo del lavoro del luglio 1993, quantificabili in poco meno dell'1,5% pro-capite complessivo distribuito nel corso dell'intera scorsa tornata contrattuale.<sup>(10)</sup>

Le elaborazioni appena presentate, con i margini di precisione e le cautele che ogni stima necessariamente comporta consentono, in sintesi, di seguire i meccanismi di livello nazionale di incremento delle retribuzioni contrattuali pubbliche secondo due distinti e complementari piani di osservazione:

- personale dirigente e non dirigente
- personale il cui contratto di livello nazionale è stipulato in sede Aran e restante personale pubblico.

---

<sup>(10)</sup> È appena il caso di notare come l'attuale tornata, a fronte di soli incrementi della dirigenza pubblica non contrattualizzata alla luce dei meccanismi accennati non consente, per ora, alcuna considerazione aggregata.

### 3. Formazione ed utilizzo dei Fondi per il salario accessorio del personale non dirigente della Sanità: l'esercizio 2002

Dopo le analisi dedicate al fondo unico delle Autonomie territoriali, pubblicate nello scorso numero di questo Rapporto, è sembrato naturale affrontare le evidenze di un secondo grande comparto, la Sanità, utilizzando le medesime basi metodologiche e di calcolo esposte in quella sede e ricordando che:

- l'analisi è condotta unicamente con riferimento alle Amministrazioni il cui personale vede il proprio contratto collettivo di livello nazionale regolato in sede Aran e, nell'ambito di queste, unicamente con riferimento al personale contrattualizzato <sup>(1)</sup>
- la base dati utilizzata è costituita dai *Conti Annuali del personale 2002* delle 70 Aziende ed Enti selezionate nell'ambito del campione interno Aran della Sanità; rispetto all'universo di riferimento tale campione raccoglie un dipendente non dirigente ogni quattro nel caso delle Aziende Usl e un dipendente ogni tre nel caso delle Aziende Ospedaliere e delle restanti tipologie di enti del Servizio Sanitario Nazionale. <sup>(2)</sup>

La Sanità pubblica vede i trattamenti accessori del personale non dirigente finanziati, sulla base di tre distinti fondi, che regolano rispettivamente: <sup>(3)</sup>

- straordinario e indennità collegate a rischio, turno e disagio
- produttività collettiva e miglioramento dei servizi
- fasce retributive, posizioni organizzative ed indennità professionale specifica. <sup>(4)</sup>

Per favorire un confronto tra le differenti categorie di Amministrazioni analizzate il dimensionamento del salario accessorio regolato da questi fondi è inizialmente presentato nel suo insieme. Segue una valutazione comparativa dei

<sup>(1)</sup> Sono escluse le Aziende Sanitarie delle Province Autonome di Trento e di Bolzano nonché le figure del personale contrattista a tempo determinato ed a tempo indeterminato e in generale tutte le figure del personale le cui retribuzioni non sono determinate sulla base dei contratti stipulati in sede Aran.

<sup>(2)</sup> Il Campione interno è dimensionato con riferimento alla rilevazione censuaria della Ragioneria Generale dello Stato più aggiornata per la quale sono ad oggi disponibili i microdati a livello di singola posizione economica ed Amministrazione (esercizio 2000). Il campione privilegia esplicitamente le amministrazioni di maggiore dimensione. La *tavola 2* in appendice riporta la struttura di pesi utilizzata per la valutazione dei valori economici aggregati ed i livelli di copertura del campione rispetto al totale delle Amministrazioni che applicano i contratti Aran e che costituiscono l'universo di riferimento che il campione intende stimare.

<sup>(3)</sup> Cfr. da ultimo artt. 38 e 39 del Ccnl 7 aprile 1999 (parte normativa quadriennio 1998-2001 e parte economica 1998-99), confermati dagli articoli 29-31 del Ccnl 19 aprile 2004.

<sup>(4)</sup> Le quantificazioni di seguito presentate sono condotte al netto delle poste relative al *valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale* assorbite nello stipendio per effetto degli artt. 30, c. 1, lett. a. e 39, c. 1 del Ccnl 7 aprile 1999. Questi valori transitano contabilmente per il relativo fondo all'unico scopo di mantenere al salario accessorio quantità economiche in presenza di personale in uscita e non risultano quindi interessanti ai fini della presente analisi.

tre fondi citati e l'esame delle principali voci di utilizzo di ciascun fondo, per quanto ricostruibili sulla base del modello di rilevazione della Ragioneria Generale dello Stato.<sup>(5)</sup>

### La dimensione complessiva dei fondi per l'esercizio 2002

La *figura 1* sintetizza la dotazione finanziaria del complesso dei tre fondi del comparto Sanità quale emerge dalle elaborazioni effettuate. Una prima evidenza riguarda la media generale riferita all'intero comparto:<sup>(6,7)</sup>

- le stime riportate conducono a dimensionare in circa 5.200 euro annui la media pro-capite in termini di dotazione finanziaria spendibile, a fronte di una retribuzione pro-capite lorda a sua volta valutata in 23,4 mila euro
- ne consegue come nel corso del 2002 per ogni 100 euro di retribuzione lorda 22-23 risultano in media transitati per i fondi del salario accessorio citati.

Un secondo ordine di considerazioni riguarda le cinque tipologie di strutture sanitarie rappresentate nella figura: *Aziende Usl*, che rappresentano poco meno dei due terzi dei dipendenti dell'universo di riferimento (cfr. *tavola* in appendice), distinte nelle categorie rispettivamente con un bacino di utenza di più o meno di 500 mila abitanti; *Aziende Ospedaliere*, che coinvolgono circa un terzo dei dipendenti non dirigenti della Sanità, distinte nelle due categorie con più o meno di 3 mila dipendenti; ed infine alcune *tipologie minori*, piuttosto diversificate fra loro ma con un peso in termini di dipendenti pressoché trascurabile.<sup>(8)</sup>

A questo riguardo il campione interno segnala una evidente stabilità in termini di dotazione finanziaria pro-capite complessiva, compresa fra 5.000 e 5.500 euro annui, a sua volta riflesso di una retribuzione lorda unitaria che non si discosta dalla fascia 23-24 mila euro annui. Ciò sembra suggerire che:

- a. le differenze che si riscontrano a livello di singole Aziende sanitarie, che presentano necessariamente valori retributivi medi meno uniformi, non appaiono riconducibili alla distinzione fra Azienda Usl, Azienda Ospedaliera o altra tipologia minore di Ente sanitario;

<sup>(5)</sup> Questa comparazione va effettuata alla luce di alcune cautele per due ordini di considerazioni: da un lato la composizione fra i differenti fondi, misurata sul versante dell'utilizzo, risente rispetto alla formazione delle risorse di alcune possibilità di osmosi fra i fondi, espressamente previste in sede contrattuale; dall'altro il modello della Ragioneria raggruppa nelle voci *Altro* e *Somme non utilizzate e rinviate all'esercizio successivo* importi economici non riferibili specificamente ad uno solo dei tre fondi appena richiamati.

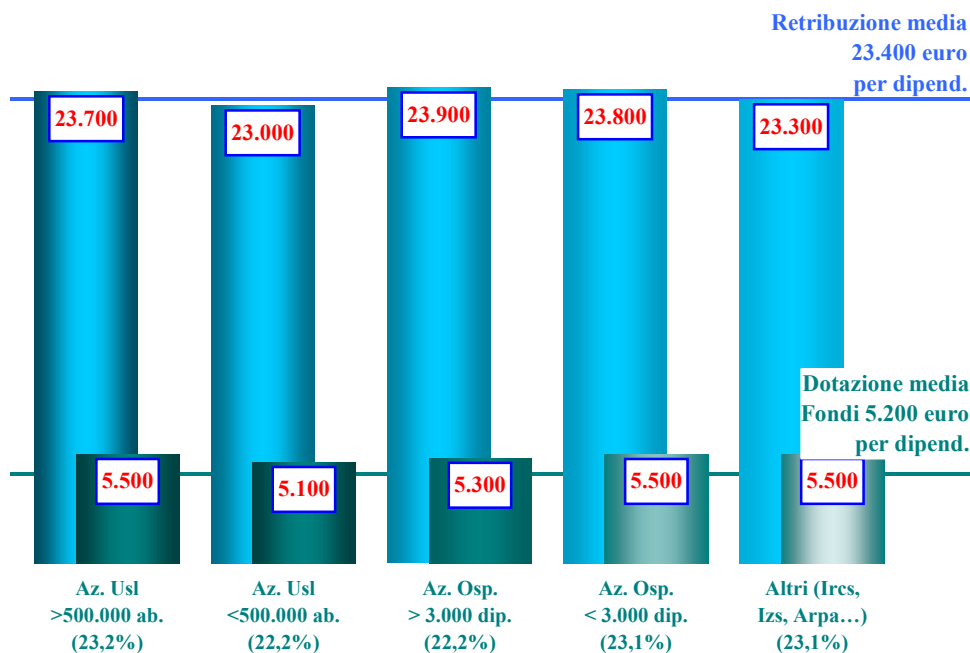
<sup>(6)</sup> Le indicazioni della Ragioneria per la rilevazione 2002 prevedevano che le tavole relative ai fondi del salario accessorio (tavole 15 del modello) venissero compilate solo in presenza di formale attività contrattuale integrativa riferita all'anno di riferimento, cioè al 2002. Dalle analisi qui presentate, riferite a quell'esercizio, sono escluse 12 Amministrazioni che non hanno compilato questa sezione del modello ed una Amministrazione che ha presentato risultati incompleti. Va rimarcato che, con la rilevazione riferita all'esercizio 2003, attualmente in corso, questo problema è stato risolto in quanto la compilazione di queste tavole va effettuata anche in caso di rideterminazione annuale dei Fondi.

<sup>(7)</sup> Gli importi sono valutati al netto di circa 700 euro per dipendente di *valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale* richiamato in nota 4.

<sup>(8)</sup> Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, Istituti Zooprofilattici sperimentali, Aziende Regionali per la protezione dell'Ambiente eccetera.

**Figura 1**  
**Dimensione del complesso dei Fondi accessori del personale non dirigente nelle Aziende sanitarie per tipologia di Amministrazione e confronto con i relativi livelli retributivi medi<sup>(\*)</sup>**

Valori annui medi per dipendente. Dati in euro. Anno 2002 (in parentesi è indicato il peso medio sulla corrispondente retribuzione).



<sup>(\*)</sup> Le elaborazioni sono condotte a partire dal Conto annuale 2002 con riferimento alle sole Amministrazioni contrattualizzate e, nell'ambito di queste, al solo personale non dirigente contrattualizzato (sono escluse le Aziende Sanitarie delle Province Autonome di Trento e di Bolzano) nonché le figure del personale contrattista a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed in generale di tutte le figure le cui retribuzioni non sono determinate con riferimento ai contratti stipulati in sede Aran.

**Fonte:** stima su dati campione interno Aran.

b. e che, in ogni caso, le diverse Aziende appartenenti a ciascuno degli strati campionari sopra ricordati tendono a convergere verso valori medi pro-capite molto simili fra loro.

### La dimensione relativa dei tre fondi

Se in termini di dimensione complessiva le risorse unitarie destinate al salario accessorio appaiono piuttosto omogenee, diverso è il quadro che si ottiene valutando come queste risorse risultano allocate nei tre fondi previsti per il comparto Sanità (tavola I).

Le Aziende Usl, che ricomprendono in genere diversi servizi distribuiti sul territorio, presentano una dotazione piuttosto equilibrata dei tre fondi, ciascuno dei quali molto vicino al 30% del totale. Le Aziende Ospedaliere dimostrano di contro, secondo le elaborazioni condotte, di privilegiare sensibilmente il fondo per turni, straordinari ed attività disagiate, in relazione ragionevolmente a servizi

che molto spesso coprono l'arco delle 24 ore. Le restanti *tipologie*, infine, appaiono privilegiare relativamente, sia pure di stretta misura, le risorse destinate alla produttività, che assorbe in media un terzo delle loro risorse complessive.

Due ulteriori osservazioni si possono desumere dalla tavola 1: la prima è che il fondo per turni, disagio e straordinario appare relativamente più consistente, in media, nelle strutture di minori dimensioni, cioè le Usl con un bacino di utenza inferiore a 500 mila abitanti e le Aziende Ospedaliere con meno di 3 mila dipendenti. La seconda è che le strutture di maggiori dimensioni presentano, parallelamente, dotazioni più consistenti sul versante della produttività e del miglioramento dei servizi.

### Analisi dei tre fondi

Le figure che seguono consentono di dettagliare le principali componenti di ciascuno dei tre fondi del salario accessorio, valutate al netto di alcune poste non attribuibili specificamente a ciascuno di essi.<sup>(9)</sup>

<sup>(9)</sup> Cfr. nota 5.

**Tavola 1**  
**Dimensioni relative dei tre fondi per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale non dirigente della Sanità**

Dati per tipologia di Amministrazione. Composizione % per voce di allocazione. Anno 2002

	Fondo 1 Straord., disagio ecc. (a)	Fondo 2 Produtt. e migl. servizi (b)	Fondo 3 Fasce retrib., posiz. org. ecc. (c)	Altro <sup>(*)</sup> (d)	Totale
<i>Az. USL</i>	31,2	27,1	29,7	12,0	100,0
- oltre 500.000 ab.	26,0	33,1	33,0	8,0	100,0
- fino a 500.000 ab.	32,6	25,5	28,8	13,1	100,0
<i>Az. Ospedaliere</i>	40,3	23,3	26,0	10,4	100,0
- oltre 3.000 dip.	36,1	31,0	23,8	9,2	100,0
- fino a 3.000 dip.	43,9	16,7	27,8	11,5	100,0
<i>Altre tipologie</i>	23,7	32,4	27,6	16,2	100,0
<b>Totale</b>	<b>34,0</b>	<b>26,0</b>	<b>28,3</b>	<b>11,6</b>	<b>100,0</b>

<sup>(\*)</sup> Si tratta di somme non utilizzate e rinviate all'anno successivo ovvero di somme residuali che il modello di rilevazione non consente di classificare in uno dei tre fondi

**Fonte:** stima su dati campione interno Aran.

*Il primo fondo: straordinario e indennità collegate a rischio, turno e disagio*

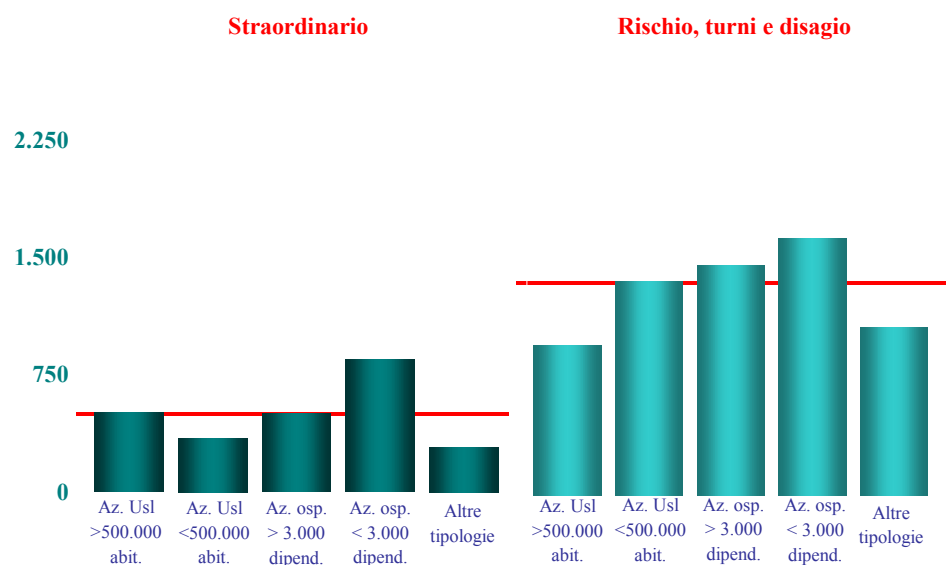
La figura 2 consente di analizzare le due principali componenti di questo fondo:

- *straordinario* - pari a circa 500 euro annui lordi pro-capite nella media generale, il ricorso a questo istituto si dimostra relativamente più elevato nel caso delle Aziende ospedaliere di minori dimensioni ed assume valori simili fra loro e coincidenti con la media di comparto per Usl ed Aziende Ospedaliere di maggiori dimensioni.
- *turni, rischio e disagio* - si tratta di una posta più significativa, pari ad oltre 2,5 volte la spesa per straordinario; come già osservato assume dimensioni più rilevanti nelle Aziende ospedaliere, più caratterizzate da servizi operativi sulle 24 ore; in ogni caso la relativa dotazione si mostra più elevata al crescere della dimensione dell'Ente sia nel caso delle Aziende Usl che in quelle ospedaliere.

Le restanti tipologie di Enti sanitari (Ircs, Izs, Arpa, ecc.) vedono sia il ricorso allo straordinario che quello al turno, rischio e disagio attestarsi su livelli inferiori alla media generale.

**Figura 2**  
**Fondo straordinario e indennità collegate a rischio, turno e disagio**<sup>(1)</sup>

Valori annui medi per dipendente. Dati per competenza espressi in euro. Anno 2002.

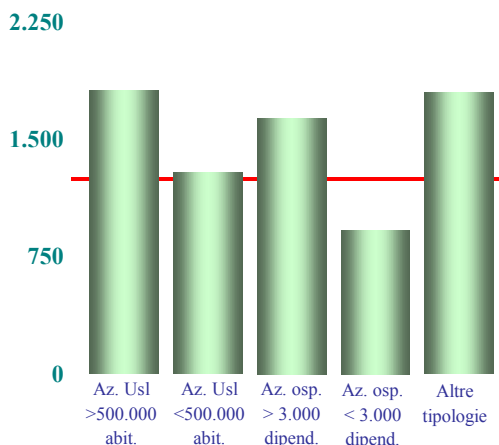


<sup>(1)</sup> Le elaborazioni sono condotte al netto delle voci *Altro* e *Somme non utilizzate e rinviate all'esercizio successivo*, non riferibili specificamente ad uno dei tre fondi che finanziano il salario accessorio del personale non dirigente della Sanità.

**Fonte:** stima su dati campione interno Aran.

**Figura 3**  
**Fondo produttività e miglioramento dei servizi**<sup>(1)</sup>

Valori annui medi per dipendente.  
Dati per competenza espressi in euro. Anno 2002.



<sup>(1)</sup> Cfr. corrispondente nota in figura 2.

**Fonte:** stima su dati campione interno Aran.

*Il secondo fondo: produttività e miglioramento dei servizi*

Il secondo fondo non risulta ulteriormente dettagliabile in base alle informazioni previste dal modello di rilevazione del *Conto Annuale del personale*, che non distingue tra indennità di produttività e miglioramento dei servizi e premio per la qualità delle prestazioni individuali.

La media generale di queste indennità è esposta in figura 3 e si caratterizza, per dimensione, su livelli simili alla dotazione per indennità di rischio, turno e disagio ricordate nella figura precedente. È utile ribadire che la distribuzione della produttività

nelle diverse tipologie di Aziende sanitarie risulta speculare rispetto a quella notata nella figura precedente: le indennità legate al risultato appaiono più consistenti laddove si rileva una minore dotazione di risorse per rischio, turno e disagio e ciò si conferma per tutte le cinque tipologie indagate, comprese quelle minori.

*Il terzo fondo: fasce retributive, posizioni organizzative ed indennità professionale specifica*

Il terzo ed ultimo fondo che alimenta il salario accessorio delle Aziende sanitarie è dedicato alle seguenti voci: *fasce retributive*, cioè progressioni economiche orizzontali che possono essere attribuite al dipendente in attesa delle progressioni verticali; *posizioni organizzative*, ai sensi degli art. 20, 21 e 36 del Ccnl aprile 1999 ed *indennità professionali specifiche*, come riepilogate nell'allegato 6 del medesimo Ccnl:

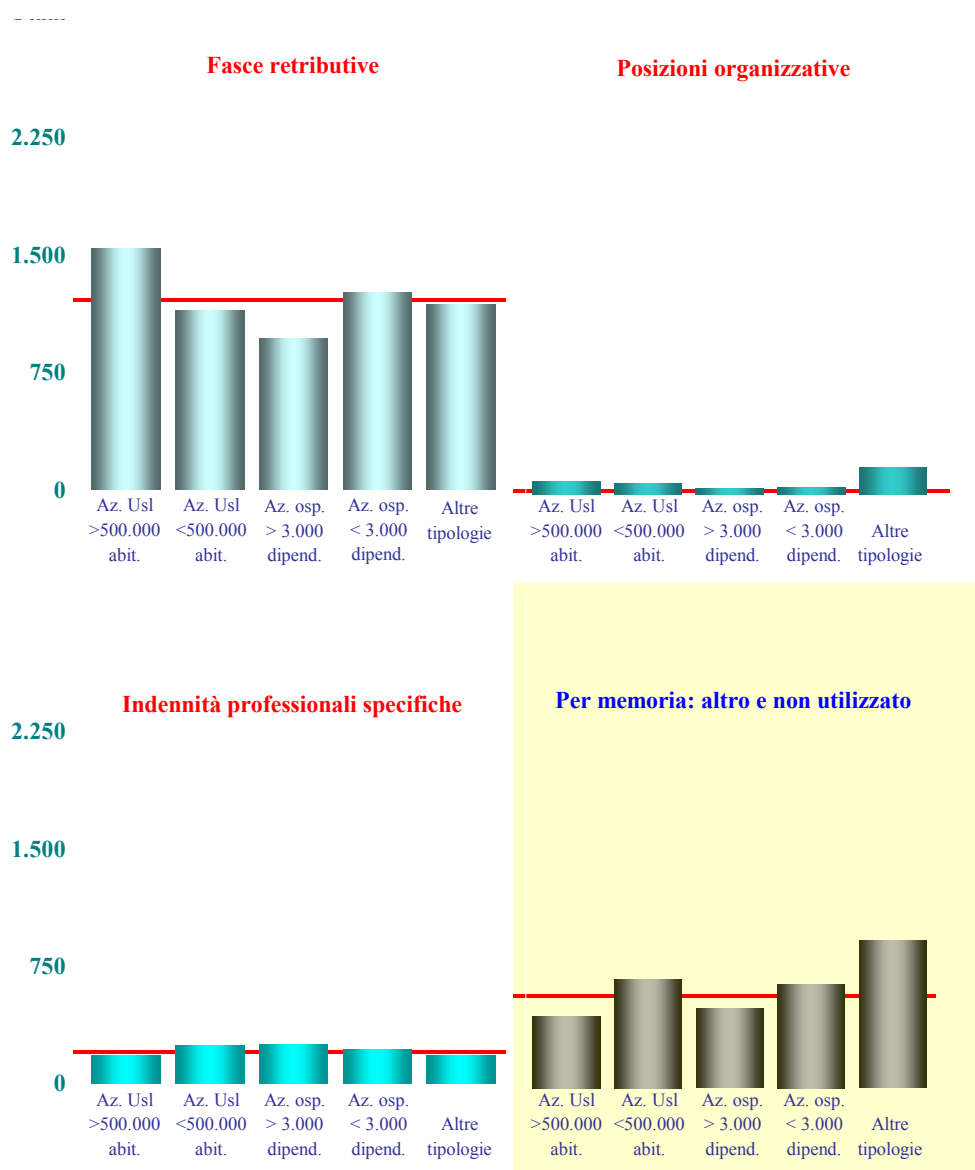
- *fasce retributive* - si tratta della posta più consistente, che assorbe in media oltre 1.000 euro annui per dipendente, con un picco di circa 1.500 euro nel caso delle Aziende UsI di maggiori dimensioni;
- *indennità professionali specifiche* - si tratta di circa 200-250 euro annui pro-capite; dati gli ammontari fissi previsti in sede contrattuale, peraltro, la relativa variabilità che si nota è legata ai differenti mix di personale che operano presso le diverse tipologie di aziende sanitarie;



- *posizioni organizzative* - si tratta di un istituto di rilievo, volto a promuovere e riconoscere, nell'ambito del personale non dirigente, lo svolgimento di funzioni caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità; la relativa indennità può variare contrattualmente da circa 2.600 a oltre 9.000 euro annui e la scelta di costituire tali posizioni, poiché grava sul terzo fondo, è attuata equilibrando le risorse destinate al finanziamento delle fasce

**Figura 4**  
**Fondo straordinario e indennità collegate a rischio, turno e disagio<sup>(1)</sup>**

Valori annui medi per dipendente. Dati per competenza espressi in euro. Anno 2002.



<sup>(1)</sup> Cfr. corrispondente nota in figura 2. Per comodità espositiva nella sezione in basso a destra, su fondo giallo, è riportata la dimensione della voce altro e non utilizzato, non attribuibile specificamente ad alcuno dei tre fondi del salario accessorio del personale dipendente della Sanità.

**Fonte:** stima su dati campione interno Aran.

retributive; il relativo ammontare esposto nella figura 4 è piuttosto limitato, in quanto rappresenta l'onere medio di tali posizioni distribuito su *tutti* i dipendenti in servizio; al di là della sua dimensione (intorno a 100 euro medi l'anno), l'evidenza della figura segnala la concreta applicazione di questo istituto in tutte le tipologie di Enti analizzate, segno questo che il contratto collettivo nazionale ha saputo rispondere correttamente, a questo riguardo, alle necessità organizzative espresse dagli Enti sanitari.

La figura 4, per comodità espositiva e dovere di completezza, si conclude con una voce non attribuibile specificamente a nessuno dei tre fondi sin qui discussi: si tratta di voci residuali e di somme rinviate all'esercizio successivo che sono stimate in media variabili tra 500 e 1.000 euro annui per dipendente.

### Considerazioni conclusive

Il comparto Sanità è storicamente caratterizzato da una meticolosa disciplina degli assetti retributivi di un vasto spettro di figure sia sanitarie che tecniche ed amministrative.<sup>(11)</sup> È allo stesso tempo un comparto nel quale una unica categoria di personale, il profilo D iniziale, che comprende i collaboratori professionali sanitari ed in particolare gli infermieri professionali, concentra 240 mila delle oltre 550 mila unità in servizio a tempo indeterminato.<sup>(12)</sup> Il combinarsi di questi due fattori può contribuire a spiegare, almeno in parte, l'evidenza della relativa uniformità di risorse complessive che emerge dalle elaborazioni campionarie condotte dal Servizio Studi Aran. Se confermate anche in sede di indagine censuaria<sup>(13)</sup>, le evidenze dello studio qui presentato pongono l'accento su un doppio risultato del livello di contrattazione nazionale di questo comparto: avere coordinato un dimensionamento complessivamente omogeneo dei fondi del salario accessorio consentendo al contempo una certa variabilità nelle relative scelte allocative.

<sup>(11)</sup> Il modello di rilevazione del Conto Annuale della Sanità prevede oltre 70 distinte figure contro meno di 30 dei restanti comparti di contrattazione collettiva.

<sup>(12)</sup> Dati aggregati RGS/SICO, Conto Annuale 2002.

<sup>(13)</sup> Tale verifica sarà possibile non appena la Ragioneria Generale dello Stato renderà disponibili i microdati della rilevazione per il 2002.

## 4. Appendice

### Appendice 1a

#### Retribuzioni contrattuali nella Pubblica Amministrazione <sup>(1)</sup>

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,7	103,8	105,2	105,7	108,6	-0,1	3,8	0,6	0,5	0,1
feb.	98,7	103,8	105,2	105,7	109,5	0	0	0	0	0,8
mar.	98,7	103,8	105,2	105,7	109,5	0	0	0	0	0
apr.	98,7	103,8	105,2	105,7	109,5	0	0	0	0	0
mag.	98,7	103,8	105,2	105,8	110,6	0	0	0	0,1	1,0
giu.	98,7	103,8	105,2	105,8		0	0	0	0	
lug.	100,0	103,8	105,2	106,2		1,3	0	0	0,4	
ago.	100,0	103,8	105,2	108,4		0	0	0	2,1	
set.	100,0	104,6	105,2	108,4		0	0,8	0	0	
ott.	100,0	104,6	105,2	108,4		0	0	0	0	
nov.	100,0	104,6	105,2	108,4		0	0	0	0	
dic.	100,0	104,6	105,2	108,5		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	3,8	5,2	1,3	0,5	2,7	2,2	2,4	4,4	1,0	1,8
feb.	3,8	5,2	1,3	0,5	3,6	2,6	2,6	4,1	0,9	2,1
mar.	3,8	5,2	1,3	0,5	3,6	2,9	2,7	3,8	0,9	2,3
apr.	3,3	5,2	1,3	0,5	3,6	3,1	2,8	3,5	0,8	2,6
mag.	3,3	5,2	1,3	0,6	4,5	3,4	3,0	3,1	0,7	2,9
giu.	1,7	5,2	1,3	0,6		3,4	3,3	2,8	0,7	
lug.	1,8	3,8	1,3	1,0		3,3	3,5	2,6	0,6	
ago.	1,3	3,9	1,3	3,0		3,1	3,7	2,4	0,8	
set.	1,4	4,6	0,6	3,0		2,9	3,9	2,1	1,0	
ott.	1,3	4,6	0,6	3,0		2,7	4,2	1,7	1,2	
nov.	1,3	4,6	0,6	3,0		2,5	4,5	1,4	1,4	
dic.	1,3	4,6	0,6	3,1		2,3	4,8	1,1	1,6	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,3	104,1	105,2	106,9	110,2
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	1,7	0,7	0,5	0	1,5
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	0,6	4,1	0,6	1,6	1,5

<sup>(1)</sup> Si tratta di 2.825.681 unità di personale non dirigente al 31.12.2000 (paniere nuova base Istat).

<sup>(2)</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>(3)</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

<sup>(4)</sup> Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

<sup>(5)</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

<sup>(6)</sup> Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

<sup>(7)</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

**Appendice 1b**

**Retribuzioni contrattuali nei comparti di contrattazione collettiva <sup>(1)</sup>**

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,7	103,7	104,7	104,7	108,3	0	3,7	0	0	0
feb.	98,7	103,7	104,7	104,7	109,5	0	0	0	0	1,1
mar.	98,7	103,7	104,7	104,7	109,5	0	0	0	0	0
apr.	98,7	103,7	104,7	104,7	109,5	0	0	0	0	0
mag.	98,7	103,7	104,7	104,8	110,9	0	0	0	0,1	1,2
giu.	98,7	103,7	104,7	104,8		0	0	0	0	
lug.	99,9	103,7	104,7	105,4		1,2	0	0	0,5	
ago.	99,9	103,7	104,7	108,1		0	0	0	2,6	
set.	100,0	104,7	104,7	108,1		0,1	1,0	0	0	
ott.	100,0	104,7	104,7	108,1		0	0	0	0	
nov.	100,0	104,7	104,7	108,1		0	0	0	0	
dic.	100,0	104,7	104,7	108,3		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	4,1	5,0	1,0	0	3,4	2,4	2,4	4,4	0,6	1,7
feb.	4,1	5,0	1,0	0	4,6	2,8	2,5	4,0	0,5	2,1
mar.	4,1	5,0	1,0	0	4,6	3,2	2,6	3,7	0,4	2,5
apr.	3,3	5,0	1,0	0	4,6	3,4	2,7	3,3	0,3	2,9
mag.	3,3	5,0	1,0	0,1	5,7	3,6	2,9	3,0	0,3	3,3
giu.	1,5	5,0	1,0	0,1		3,6	3,1	2,7	0,2	
lug.	1,2	3,7	1,0	0,6		3,4	3,3	2,5	0,2	
ago.	1,2	3,7	1,0	3,2		3,1	3,6	2,2	0,3	
set.	1,3	4,7	0	3,2		2,9	3,8	1,8	0,6	
ott.	1,3	4,7	0	3,2		2,7	4,1	1,5	0,9	
nov.	1,3	4,7	0	3,2		2,5	4,4	1,1	1,1	
dic.	1,3	4,7	0	3,4		2,3	4,7	0,7	1,4	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,3	104,0	104,7	106,2	110,3
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	1,7	0,7	0,7	0	1,9
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	0,6	4,0	0	1,4	1,9

<sup>(1)</sup> Personale pubblico non dirigente rappresentato per la parte datoriale dall'Aran (2.394.332 unità al 31.12.2000, paniere nuova base Istat).

<sup>(2)</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>(3)</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

<sup>(4)</sup> Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

<sup>(5)</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

<sup>(6)</sup> Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

<sup>(7)</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

**Appendice 1c**

**Retribuzioni contrattuali negli altri comparti pubblici<sup>(1)</sup>**

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	-0,3	4,1	2,9	2,1	0
feb.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
mar.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
apr.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
mag.	98,5	104,1	107,1	109,7	109,7	0	0	0	0	0
giu.	98,5	104,1	107,1	109,7		0	0	0	0	
lug.	100,0	104,1	107,4	109,7		1,6	0	0,3	0	
ago.	100,0	104,1	107,4	109,7		0	0	0	0	
set.	100,0	104,1	107,4	109,7		0	0	0	0	
ott.	100,0	104,1	107,4	109,7		0	0	0	0	
nov.	100,0	104,1	107,4	109,7		0	0	0	0	
dic.	100,0	104,1	107,4	109,7		0	0	0	0	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,1	2,6	4,6	3,0	2,1
feb.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,4	2,9	4,4	3,0	1,9
mar.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,6	3,1	4,2	2,9	1,7
apr.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	1,9	3,4	3,9	2,9	1,5
mag.	2,8	5,7	2,9	2,5	0	2,2	3,6	3,7	2,9	1,3
giu.	2,8	5,7	2,9	2,5		2,4	3,8	3,5	2,8	
lug.	4,4	4,1	3,2	2,1		2,8	3,8	3,4	2,7	
ago.	1,7	4,1	3,2	2,1		2,8	4,0	3,3	2,6	
set.	1,7	4,1	3,2	2,1		2,7	4,2	3,3	2,6	
ott.	1,5	4,1	3,2	2,1		2,6	4,4	3,2	2,5	
nov.	1,3	4,1	3,2	2,1		2,5	4,6	3,1	2,4	
dic.	1,3	4,1	3,2	2,1		2,4	4,9	3,1	2,3	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,2	104,1	107,3	109,7	109,7
b. Variazione % su anno precedente	2,4	4,9	3,1	2,3	0
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	1,9	0,8	0	0,2	0
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	0,5	4,1	3,1	2,1	0

<sup>(1)</sup> Personale non dirigente delle Forze armate e dell'ordine ad esclusione di personale di leva ed allievi (431.349 unità al 31.12.2000, paniere nuova base Istat).

<sup>(2)</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>(3)</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

<sup>(4)</sup> Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

<sup>(5)</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

<sup>(6)</sup> Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

<sup>(7)</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

**Appendice 1d**  
**Retribuzioni contrattuali nel Settore Privato**<sup>(1)</sup>

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	98,8	100,5	102,3	105,2	107,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,2
feb.	98,9	100,6	102,3	105,3	107,8	0,1	0,1	0	0,1	0,5
mar.	98,9	100,6	103,0	105,3	108,0	0	0	0,7	0	0,1
apr.	99,2	100,8	103,3	105,5	108,3	0,4	0,1	0,2	0,2	0,3
mag.	99,4	100,8	103,3	105,6	108,5	0,2	0	0	0,1	0,2
giu.	99,4	100,9	103,5	105,7		0	0,1	0,2	0,1	
lug.	99,8	101,5	104,0	106,6		0,4	0,7	0,5	0,8	
ago.	99,8	101,5	104,1	106,7		0	0	0,1	0,1	
set.	99,8	101,5	104,2	106,9		0	0	0,1	0,2	
ott.	100,0	101,6	104,4	106,9		0,1	0	0,2	0	
nov.	100,0	101,7	104,5	107,0		0	0,1	0	0	
dic.	100,0	101,7	104,5	107,1		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	1,6	1,8	1,8	2,8	2,0	1,7	1,8	1,7	2,5	2,4
feb.	1,7	1,8	1,7	2,9	2,4	1,7	1,8	1,7	2,6	2,3
mar.	1,7	1,8	2,4	2,2	2,5	1,6	1,8	1,7	2,6	2,4
apr.	1,9	1,6	2,5	2,1	2,6	1,6	1,8	1,8	2,6	2,4
mag.	2,1	1,4	2,5	2,2	2,8	1,6	1,7	1,9	2,5	2,5
giu.	2,1	1,4	2,6	2,1		1,7	1,7	2,0	2,5	
lug.	2,0	1,7	2,4	2,5		1,7	1,7	2,0	2,5	
ago.	1,9	1,7	2,5	2,5		1,7	1,7	2,1	2,5	
set.	1,6	1,7	2,6	2,6		1,7	1,7	2,2	2,5	
ott.	1,7	1,6	2,8	2,4		1,8	1,7	2,3	2,5	
nov.	1,7	1,7	2,7	2,4		1,8	1,7	2,3	2,5	
dic.	1,6	1,7	2,7	2,5		1,8	1,6	2,4	2,5	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	99,5	101,1	103,6	106,1	108,3
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	0,7	0,5	0,6	0,9	0,9
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	1,1	1,1	1,8	1,6	1,1

(1) Media ponderata di agricoltura, industria e servizi destinabili alla vendita. Si tratta di 9.428.360 unità di personale non dirigente al 31.12.2000 (paniere nuova base Istat).

(2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

(3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

(4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

(5) Valori acquisiti per l'anno in corso.

(6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

(7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

**Appendice 1e**

**Retribuzioni contrattuali complesso PA (dirigenti e non dirigenti)<sup>(1)</sup>**

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	97,0	103,5	105,1	105,5	108,1	-0,1	3,5	0,7	0,3	0
feb.	97,0	103,5	105,1	105,5	108,9	0	0	0	0	0,8
mar.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,0	0	0	0	0	0,1
apr.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,0	0	0	0	0	0
mag.	97,0	103,5	105,1	105,5	109,8	0	0	0	0,1	0,8
giu.	97,0	103,5	105,1	105,5		0	0	0	0	
lug.	99,9	103,6	105,1	105,9		2,9	0,1	0,1	0,3	
ago.	99,9	103,6	105,1	107,9		0,1	0	0	1,9	
set.	100,0	104,4	105,1	107,9		0,1	0,8	0	0	
ott.	100,0	104,4	105,1	107,9		0	0	0	0,1	
nov.	100,0	104,4	105,1	107,9		0	0	0	0	
dic.	100,0	104,4	105,1	108,0		0	0	0	0,1	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	3,3	6,7	1,5	0,4	2,5	2,1	3,2	5,0	1,1	1,5
feb.	3,3	6,7	1,5	0,4	3,3	2,3	3,5	4,5	1,0	1,8
mar.	3,3	6,7	1,5	0,4	3,3	2,6	3,8	4,1	0,9	2,0
apr.	2,8	6,7	1,5	0,4	3,3	2,8	4,1	3,6	0,9	2,3
mag.	2,8	6,7	1,5	0,4	4,1	3,0	4,4	3,2	0,8	2,6
giu.	1,5	6,7	1,5	0,4		3,0	4,9	2,8	0,7	
lug.	3,3	3,7	1,5	0,7		3,0	4,9	2,6	0,6	
ago.	3,0	3,7	1,5	2,6		3,0	4,9	2,4	0,7	
set.	3,0	4,4	0,7	2,6		3,0	5,1	2,1	0,9	
ott.	3,0	4,4	0,7	2,7		3,0	5,2	1,8	1,0	
nov.	3,0	4,4	0,7	2,7		3,0	5,3	1,5	1,2	
dic.	3,0	4,4	0,7	2,8		2,9	5,4	1,2	1,4	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	98,5	103,8	105,1	106,5	109,5
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	1,5	1,5	0,5	0	1,4
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	1,4	3,9	0,7	1,4	1,4

(1) Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della PA diffuso con il comunicato stampa Istat e degli indici della dirigenza pubblica contrattualizzata e della restante dirigenza pubblica (stima Aran).

(2) Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

(3) Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

(4) Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

(5) Valori acquisiti per l'anno in corso.

(6) Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

(7) Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

**Appendice 1f**

**Retribuzioni contrattuali dirigenza pubblica contrattualizzata <sup>(1)</sup>**

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,1	-0,5	2,1	0	0	0
feb.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,1	0	0	0	0	0
mar.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0,4
apr.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
mag.	85,6	102,1	103,1	103,1	103,6	0	0	0	0	0
giu.	85,6	102,1	103,1	103,1		0	0	0	0	
lug.	100,0	102,5	103,1	103,1		16,8	0,4	0	0	
ago.	100,0	102,5	103,1	103,1		0	0	0	0	
set.	100,0	103,1	103,1	103,1		0	0,6	0	0	
ott.	100,0	103,1	103,1	103,1		0	0	0	0	
nov.	100,0	103,1	103,1	103,1		0	0	0	0	
dic.	100,0	103,1	103,1	103,1		0	0	0	0	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	0,1	19,3	1,0	0	0	-0,3	9,8	8,9	0,5	0
feb.	0,1	19,3	1,0	0	0	-0,2	11,4	7,5	0,4	0
mar.	0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,2	13,0	6,0	0,4	0
apr.	0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,1	14,6	4,7	0,3	0,1
mag.	0,1	19,3	1,0	0	0,4	-0,1	16,2	3,3	0,2	0,1
giu.	-0,1	19,3	1,0	0		-0,1	17,8	2,0	0,1	
lug.	16,6	2,5	0,6	0		1,3	16,5	1,8	0	
ago.	16,6	2,5	0,6	0		2,8	15,1	1,7	0	
set.	16,3	3,1	0	0		4,1	13,9	1,4	0	
ott.	16,3	3,1	0	0		5,5	12,7	1,1	0	
nov.	16,3	3,1	0	0		6,9	11,6	0,9	0	
dic.	16,3	3,1	0	0		8,2	10,5	0,6	0	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	92,8	102,5	103,1	103,1	103,5
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	0,3	7,8	0,6	0	0
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	7,9	2,7	0	0	0,4

<sup>(1)</sup> Media ponderata dell'indice delle retribuzioni contrattuali della dirigenza Area I, II, III, IV e V (stima Aran).

<sup>(2)</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>(3)</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

<sup>(4)</sup> Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

<sup>(5)</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

<sup>(6)</sup> Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

<sup>(7)</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).



**Appendice 1g**

**Retribuzioni contrattuali restante dirigenza pubblica <sup>(1)</sup>**

Indici in valore assoluto e variazioni % congiunturali, tendenziali e annuali.

Aggiornamento: comunicato stampa maggio 2004.

= stima Aran

	Numeri indice (dic. 2000 = 100)					Var. % congiunturali <sup>(2)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,3	0,7	3,6	4,1	0	0,8
feb.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,3	0	0	0	0	0
mar.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,3	0	0	0	0	0
apr.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,3	0	0	0	0	0
mag.	97,6	103,6	107,8	107,8	112,3	0	0	0	0	0
giu.	97,6	103,6	107,8	107,8		0	0	0	0	
lug.	97,6	103,6	107,8	107,8		0	0	0	0	
ago.	99,3	103,6	107,8	110,2		1,6	0	0	2,2	
set.	100,0	103,6	107,8	110,2		0,8	0	0	0	
ott.	100,0	103,6	107,8	111,4		0	0	0	1,1	
nov.	100,0	103,6	107,8	111,4		0	0	0	0	
dic.	100,0	103,6	107,8	111,4		0	0	0	0	

	Var. % tendenziali <sup>(3)</sup>					Var. % medie annue <sup>(4)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
gen.	1,4	6,1	4,1	0	4,1	5,5	2,4	5,0	3,7	1,5
feb.	1,4	6,1	4,1	0	4,1	5,0	2,8	4,8	3,4	1,9
mar.	1,4	6,1	4,1	0	4,1	4,6	3,2	4,6	3,0	2,2
apr.	1,4	6,1	4,1	0	4,1	4,1	3,6	4,4	2,7	2,6
mag.	1,4	6,1	4,1	0	4,1	3,7	4,0	4,3	2,3	2,9
giu.	1,4	6,1	4,1	0		3,3	4,4	4,1	2,0	
lug.	0,7	6,1	4,1	0		2,7	4,8	3,9	1,7	
ago.	2,4	4,4	4,1	2,2		2,4	5,0	3,9	1,5	
set.	3,2	3,6	4,1	2,2		2,0	5,0	4,0	1,4	
ott.	3,2	3,6	4,1	3,3		1,7	5,1	4,0	1,3	
nov.	3,2	3,6	4,1	3,3		1,9	5,1	4,0	1,2	
dic.	3,2	3,6	4,1	3,3		2,0	5,1	4,1	1,2	

	Riepilogo annuale <sup>(5)</sup>				
	2000	2001	2002	2003	2004
a. Numeri indice (dic. 2000 = 100)	98,6	103,6	107,8	109,1	112,3
b. Variazione % su anno precedente					
- determinata da trascinamento <sup>(6)</sup>	0,3	1,5	0	0	2,1
- determinata in corso d'anno <sup>(7)</sup>	1,7	3,6	4,1	1,2	0,8

<sup>(1)</sup> Media ponderata degli indici relativi a Professori e Ricercatori universitari, Magistrature e del personale con qualifica dirigenziale delle Forze armate e dell'ordine (stima Aran).

<sup>(2)</sup> Valore del mese su valore del mese immediatamente precedente.

<sup>(3)</sup> Valore del mese su valore del medesimo mese dell'anno precedente.

<sup>(4)</sup> Media ultimi 12 mesi su media dei 12 mesi immediatamente precedenti (dicembre = media annua).

<sup>(5)</sup> Valori acquisiti per l'anno in corso.

<sup>(6)</sup> Effetti di trascinamento imputabili alla dinamica dell'anno precedente (valore dicembre anno precedente su media anno precedente).

<sup>(7)</sup> Crescita dell'anno al netto degli effetti di trascinamento.

**Fonte:** Stime ed elaborazioni Aran su indici Istat delle retribuzioni contrattuali per dipendente (fino al dicembre 2000, serie base dicembre 1995; dal gennaio 2001 in poi serie base dicembre 2000).

**Appendice 2**
**Unità censite, copertura e sistema di pesi del campione interno Aran<sup>(1)</sup>**

 Personale non dirigente, contratto Sanità. Elaborazioni su Conto Annuale 2000<sup>(2)</sup>.

	Enti	% Popol.	% Dip.	% Retrib.	Pesi <sup>(3)</sup>
<i>Aziende Usl</i>	<b>36</b>	<b>28,9</b>	<b>25,7</b>	<b>25,6</b>	<b>0,62765</b>
- oltre 1.000.000 ab.	5	81,4	77,7	76,1	0,038
- 700.001 - 1.000.000 ab.	3	55,5	80,0	81,5	0,024
- 500.001 - 700.000 ab.	4	28,0	33,7	32,3	0,063
- 400.001 - 500.000 ab.	4	28,0	28,0	28,1	0,072
- 300.001 - 400.000 ab.	4	18,0	23,9	23,4	0,091
- 250.001 - 300.000 ab.	4	17,3	18,8	18,5	0,078
- 200.001 - 250.000 ab.	4	14,6	17,1	16,8	0,082
- 150.001 - 200.000 ab.	4	10,7	12,6	12,0	0,101
- fino a 150.000 ab.	4	9,1	9,8	9,8	0,078
<i>Aziende Ospedaliere</i>	<b>23</b>		<b>33,9</b>	<b>33,9</b>	<b>0,332</b>
- oltre 4.000 dip.	8		86,9	85,4	0,074
- 3.001 - 4.000 dip.	4		26,1	26,4	0,083
- 2.001 - 3.000 dip.	5		21,3	21,8	0,080
- 1.501 - 2.000 dip.	2		10,8	11,7	0,045
- 1.001 - 1.500 dip.	2		8,8	9,4	0,035
- fino a 1.000 dip.	2		12,9	11,8	0,015
<i>Altre tipologie</i>	<b>11</b>		<b>35,1</b>	<b>34,1</b>	<b>0,040</b>
- Irccs	3		12,2	10,9	0,024
- Izs	3		44,2	43,2	0,003
- Arpa	3		51,1	49,8	0,005
- Altri	2		96,6	96,8	0,007
<b>Totale</b>	<b>70</b>		<b>28,8</b>	<b>28,8</b>	<b>1,000</b>

<sup>(1)</sup> Elaborazioni su dati analitici Conto annuale 2000 con riferimento alle sole Amministrazioni di riferimento Aran e, nell'ambito di queste, al solo personale non dirigente contrattualizzato (per esemplificare sono escluse le Aziende sanitarie delle Province Autonome di Trento e di Bolzano nonché le figure del personale contrattista a tempo indeterminato ed a tempo determinato ed in generale di tutte le figure le cui retribuzioni non sono determinate con riferimento ai contratti stipulati in sede Aran).

<sup>(2)</sup> Il Conto annuale 2000 costituisce attualmente l'edizione più aggiornata della rilevazione censuaria della Ragioneria Generale dello Stato per la quale sono disponibili microdati a livello di singola amministrazione.

<sup>(3)</sup> I pesi sono calcolati in base al numero dei dipendenti non dirigenti contrattualizzati che operano nelle 325 amministrazioni di riferimento Aran.